REDACCIÓN ESCRITOS LABORALES

JOSÉ MARÍA PACORI CARI

SOCIO DE LA ASOCIACIÓN ESPAÑOLA DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

CASO PRÁCTICO

- CARLOS ARCE ABARCA es trabajador de SILSA que realiza las funciones de limpieza de pisos ocho horas diarias de lunes a viernes, siendo que con fecha 05 de julio de 2021 a horas 8.30 am, ante un caminar zigzagueante, el jefe inmediato de los trabajadores de limpieza conversa con el mencionado trabajador, para luego presentar al Jefe de Recursos Humanos de la empresa un informe a horas 9.00 am en el que indica que el Sr. CARLOS ARCE ABARCA ha venido a laborar en estado de ebriedad por cuanto al haber conversado con el trabajador se puedo detectar un aliento a alcohol; frente a esto el Jefe de Recursos Humanos llama a su despacho al trabajador, quien pese a dos llamados verbales no se apersona; un compañero de limpieza del trabajador concurre al despacho del Jefe de Recursos Humanos alegando que en varias oportunidades ha sido testigo de una conducta de ebriedad del trabajador, siendo que el Jefe de recursos humanos le hace firmar una declaración jurada que contiene lo indicado por este testigo.

NORMAS DEL PROCEDIMIENTO LABORAL DE DESPIDO (I)

- 1. El artículo 26 del Decreto Supremo 003-97-TR indica “Las faltas graves señaladas en el Artículo anterior, se configuran por su comprobación objetiva en el procedimiento laboral, con prescindencia de las connotaciones de carácter penal o civil que tales hechos pudieran revestir”.
- 2. El artículo 31 del Decreto Supremo 003-97-TR indica “El empleador no podrá despedir por causa relacionada con la conducta o con la capacidad del trabajador sin antes otorgarle por escrito un plazo razonable no menor de seis días naturales para que pueda defenderse por escrito de los cargos que se le formulare, salvo aquellos casos de falta grave flagrante en que no resulte razonable tal posibilidad o de treinta días naturales para que demuestre su capacidad o corrija su deficiencia. Mientras dure el trámite previo vinculado al despido por causa relacionada con la conducta del trabajador, el empleador puede exonerarlo de su obligación de asistir al centro de trabajo, siempre que ello no perjudique su derecho de defensa y se le abone la remuneración y demás derechos y beneficios que pudieran corresponderle. La exoneración debe constar por escrito. Tanto en el caso contemplado en el presente artículo, como en el Artículo 32, debe observarse el principio de inmediatez”.
- 3. El artículo 32 del Decreto Supremo 003-97-TR indica “El despido deberá ser comunicado por escrito al trabajador mediante carta en la que se indique de modo preciso la causa del mismo y la fecha del cese. Si el trabajador se negara a recibirla le será remitida por intermedio de notario o de juez de paz, o de la policía a falta de aquellos. El empleador no podrá invocar posteriormente causa distinta de la imputada en la carta de despido. Sin embargo, si iniciado el trámite previo al despido el empleador toma conocimiento de alguna otra falta grave en la que incurriera el trabajador y que no fue materia de imputación, podrá reiniciar el trámite”.

NORMAS DEL PROCEDIMIENTO LABORAL DE DESPIDO (II)

- El a**rtículo 32 del Decreto Supremo 001-96-TR indica "**La demostración de la causa justa de extinción del contrato de trabajo corresponde al empleador".
- El a**rtículo 41 del Decreto Supremo 001-96-TR indica "**El plazo mínimo de seis (6) días naturales, previsto en el Artículo 64 de la Ley, para que el trabajador emita su descargo, podrá ser ampliado por el empleador".
- El **artículo 42 del Decreto Supremo 001-96-TR indica "**El empleador podrá despedir al trabajador después de producido el descargo previsto en el Artículo 64 de la Ley o inmediatamente después de vencido el plazo sin que el trabajador haya presentado el descargo".
- El a**rtículo 43 del Decreto Supremo 001-96-TR indica "**Las comunicaciones a que se refieren los Artículos 64 y 65 de la Ley, se entienden válidamente entregadas si son dirigidas al último domicilio registrado por el trabajador en su centro de trabajo, aunque al momento de su entrega no se encontrare en aquél. Igualmente, el empleador podrá entregarlas al trabajador, bajo cargo en el centro de trabajo".
- El a**rtículo 44 del Decreto Supremo 001-96-TR indica "**El error en la cita legal, de las comunicaciones señaladas en el artículo anterior, no invalida las mismas, siempre que los hechos que den lugar a la atribución de la falta estén debidamente determinados".

DEMANDA LABORAL

- La demanda se presenta por escrito y debe contener los requisitos y anexos establecidos en la norma procesal civil, con las siguientes precisiones (Art. 16 Ley 29497):
- a) Debe incluirse, cuando corresponda, la indicación del monto total del petitorio, así como el monto de cada uno de los extremos que integren la demanda; y
- b) no debe incluirse ningún pliego dirigido a la contraparte, los testigos o los peritos; sin embargo, debe indicarse la finalidad de cada medio de prueba.
- El demandante puede incluir de modo expreso su pretensión de reconocimiento de los honorarios que se pagan con ocasión del proceso.

REQUISITOS DE LA DEMANDA (ART. 424 CPC)

- 1. La designación del Juez ante quien se interpone.
- 2. El nombre, datos de identidad, dirección domiciliaria, domicilio procesal del demandante y el domicilio procesal electrónico.
- 3. El nombre y dirección domiciliaria del representante o apoderado del demandante, si no puede comparecer o no comparece por sí mismo.
- 4. El nombre y dirección domiciliaria del demandado.
- 5. El petitorio, que comprende la determinación clara y concreta de lo que se pide.
- 6. Los hechos en que se funde el petitorio, expuestos enumeradamente en forma precisa, con orden y claridad.
- 7. La fundamentación jurídica del petitorio.
- 8. El monto del petitorio, salvo que no pudiera establecerse.
- 9. El ofrecimiento de todos los medios probatorios.
- 10. La firma del demandante o de su representante o de su apoderado y la del abogado.

ANEXOS DE LA DEMANDA (ART. 425 CPC)

- 1. Copia legible del documento de identidad del demandante y, en su caso, del representante.
- 2. El documento que contiene el poder de iniciar el proceso, cuando se actúe por apoderado.
- 3. Los medios probatorios que acrediten la representación legal del demandante, si se trata de personas jurídicas o naturales que no pueden comparecer por sí mismas.
- 4. Los documentos probatorios. Si el demandante no dispusiera de algún medio probatorio, describe su contenido, indicando con precisión el lugar donde se encuentran y solicitando las medidas pertinentes para su incorporación al proceso.
- 5. Copia certificada del acta de conciliación extrajudicial, en los procesos judiciales cuya materia se encuentre sujeta a dicho procedimiento previo (¿?)

CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA

- La contestación de la demanda se presenta por escrito y debe contener los requisitos y anexos establecidos en la norma procesal civil, sin incluir ningún pliego dirigido a la contraparte, los testigos o los peritos; sin embargo, debe indicarse la finalidad de cada medio de prueba.
- La contestación contiene todas las defensas procesales y de fondo que el demandado estime convenientes. Si el demandado no niega expresamente los hechos expuestos en la demanda, estos son considerados admitidos.
- La reconvención es improcedente.

REQUISITOS DE LA CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA (ART. 442 CPC)

- 1. Observar los requisitos previstos para la demanda, en lo que corresponda;
- 2. Pronunciarse respecto de cada uno de los hechos expuestos en la demanda. El silencio, la respuesta evasiva o la negativa genérica pueden ser apreciados por el Juez como reconocimiento de verdad de los hechos alegados;
- 3. Reconocer o negar categóricamente la autenticidad de los documentos que se le atribuyen, o aceptar o negar, de igual manera, la recepción de documentos que se alega le fueron enviados. El silencio puede ser apreciado por el Juez como reconocimiento o aceptación de recepción de los documentos;
- 4. Exponer los hechos en que funda su defensa en forma precisa, ordenada y clara;
- 5. Ofrecer los medios probatorios; y
- 6. Incluir su firma o la de su representante o de su apoderado, y la del Abogado.

RECURSO DE APELACIÓN

- El plazo de apelación de la sentencia es de cinco (5) días hábiles y empieza a correr desde el día hábil siguiente de la audiencia o de citadas las partes para su notificación (Art. 32 Ley 29497).
- El recurso de apelación tiene por objeto que el órgano jurisdiccional superior examine, a solicitud de parte o de tercero legitimado, la resolución que les produzca agravio, con el propósito de que sea anulada o revocada, total o parcialmente (Art. 364 CPC).

REQUISITOS

- Procede apelación contra las sentencias, excepto las impugnables con recurso de casación y las excluídas por convenio entre las partes (Art. 365 CPC)
- El que interpone apelación debe fundamentarla, indicando el error de hecho o de derecho incurrido en la resolución, precisando la naturaleza del agravio y sustentando su pretensión impugnatoria (Art. 366 CPC).